

Содержание

1. Паспорт программы развития.
 - 1.1. Название и разработчики программы
 - 1.2. Цель, задачи программы
 - 1.3. Правовые основания программы
 - 1.4. Сроки, этапы реализации программы
 - 1.5. Ожидаемые результаты
2. Информационная справка
 - 2.1. Основные структурные подразделения
 - 2.2. Реестр специальностей и профессий
 - 2.3. Контингент обучающихся колледжа
 - 2.4. Кадровый состав
 - 2.5. Материальная база
3. Аналитическое и прогностическое обоснование программы
 - 3.1. Анализ состояния и прогноз тенденций изменения образовательных потребностей
 - 3.2. Анализ и оценка достижений
 - 3.3. Проблемно – ориентированный анализ
 - 3.4. Анализ и оценка возможностей коллектива
 - 3.5. Прогноз восприятия
4. Концепция будущего состояния колледжа
5. Стратегия и тактика развития.
 - 5.1. Направления развития колледжа:
 - 5.2. План развития
 - 5.3. Система контроля
 - 5.4. Показатели успешности
 - 5.5. Механизмы управления
 - 5.6. Риски

ПАСПОРТ
Программы развития
Смоленского областного государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения
«Козловский многопрофильный аграрный колледж»
на период 2017 -2020 г.

1.	Краткая аннотация программы развития	
1.1.	Название программы	Программа развития СОГБПОУ «Козловский многопрофильный аграрный колледж» на период 2017 -2020 г.
	Разработчики Программы	<p>Новикова Л.М. - зам. директора по информационному и ресурсному обеспечению;</p> <p>Горбунова Н.В.- зам.директора по УМР;</p> <p>Огурцова Н.В. - зам. директора по безопасности, профориентационной и воспитательной работе;</p> <p>Глебов А.Н. – зам.директора по производственной практике и производственной работе;</p> <p>Козлова С.И. – заведующая заочным и коммерческим отделением;</p> <p>Белавенцева М.П. -зам. директора по АХР;</p> <p>Ревяко Ю.И. – руководитель УЦПК г.Ельня;</p> <p>Сычева О.В. – руководитель УЦПК г.Починок</p> <p>Консультанты:</p> <p>Насалевич Е.П. – председатель комитета по торговле, услугам, развитию малого предпринимательства, член попечительского совета колледжа;</p> <p>Иванов В.В. – генеральный директор Автоколонны №1404, член попечительского совета колледжа;</p> <p>Барсукова Т.И. – директор МУПС «Рославльское», член попечительского совета колледжа</p>
1.2.	Цель, задачи программы	<p>Цель программы: создание условий для подготовки конкурентоспособных и профессионально-компетентных выпускников, способных к эффективной работе по специальности на уровне современных стандартов, готовых к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности.</p> <p>Задачи</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Обеспечение соответствия структуры, объемов, профилей подготовки кадров потребностям рынка труда с целью максимального удовлетворения работодателей и потребителей. 2.Подготовка специалистов, способных к образованию и

		<p>самообразованию, профессиональному росту в современных социально-экономических условиях.</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Совершенствование образовательно-методических функций колледжа, в частности, за счет перехода к реализации образовательных программ по различным формам обучения, востребованных на рынке образовательных услуг. 4. Расширение спектра предоставления услуг профессиональной подготовки и дополнительного образования. 5. Создание необходимой ресурсной базы современного профессионального образования (кадровый потенциал, материально-техническое обеспечение, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса). 6. Изучение международного и отечественного опыта движения Ворлдскиллс и внедрение новых программ и технологий профессиональной подготовки в работу специализированного центра WSR по компетенции «Эксплуатация сельскохозяйственных машин». 7. Разработка новых образовательных программ и подготовка кадров по ТОП-50. 8. Расширение баз практик, создание инфраструктуры для коллективного доступа профильных образовательных организаций к учебно-материальным ресурсам колледжа, совершенствование системы сетевого взаимодействия по вопросам подготовки кадров. 9. Создание условий для воспитания в будущих специалистах патриотического, духовно-нравственного отношения к своей стране, региону, народу.
1.3.	Правовые основания программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Федеральный Закон Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года № 273 ФЗ 2. Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года (утверждена распоряжением Правительства РФ от 8 декабря 2011 г. № 2227-р); 3. Областная государственная программа «Развитие образования и молодежной политики в Смоленской области», рассчитанная на 2014-2018 годы. 4. Областная государственная программа "Развитие сельского хозяйства и регулирование рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия в Смоленской области" на 2014 - 2020 годы (с изменениями на: 18.07.2016) 5. Постановление Администрации Смоленской области от 20 ноября 2013 года № 928; 6. Приоритетные направления развития Смоленской

		торгово – промышленной палаты на 2015-2020 годы
1.4.	Сроки, этапы реализации программы	<p>Сроки реализации программы 2017 -2020 годы. Этап 1- организационно – подготовительный; Этап 2 – основной этап; Этап 3 – заключительно – обобщающий. Результаты поэтапного выполнения программы рассматриваются на заседаниях педагогического, методического советов, а также Совета колледжа.</p> <p>Программа обеспечивается объёмами финансовых бюджетных средств, необходимых для функционирования и развития колледжа и дополнительным внебюджетным финансированием.</p>
1.5.	Ожидаемые результаты	<ol style="list-style-type: none"> 1. Обеспечение результативности реализации целей и задач Программы развития. 2. Приведение в соответствие структуры, объемов, профилей подготовки кадров в соответствии с потребностям рынка труда. 3. Обеспечение подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих и специалистов, в том числе и по ТОП-50. 4. Использование наиболее эффективных форм, методов и технологий профессионального, патриотического, духовно-нравственного воспитания обучающихся. 5. Расширение объёмов платных образовательных услуг. 6. Функционирование системы менеджмента качества в колледже 7. Формирование качественного состава педагогических работников, стимулирование роста педагогической квалификации преподавательского состава. 8. Укрепление материально – технической базы колледжа и развитие специализированного центра WSR по компетенции «Эксплуатация сельскохозяйственных машин». 9. Разработка эффективных механизмов независимой оценки качества образования, основанных на профессиональных компетенциях с привлечением социальных партнеров.
2.	Информационная справка о СОГБПОУ «Козловский многопрофильный аграрный колледж»	
2.1.	Основные структурные подразделения	<ul style="list-style-type: none"> ▪ учебные отделения по очной и заочной формам обучения; ▪ УЦПК г.Ельня; ▪ УЦПК г.Починок; ▪ ресурсный центр по подготовке и переподготовке по профессиям и специальностям для сельского хозяйства; ▪ специализированный центр компетенции WSR по компетенции «Эксплуатация сельскохозяйственной техники»; ▪ административно-хозяйственные службы: отдел

		кадров, бухгалтерия, административно-хозяйственная часть
2.2.	Реестр специальностей и профессий:	<p>специальности:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 35.02.07 Механизация сельского хозяйства; ▪ 35.02.05 Агрономия; ▪ 35.02.01 лесное и лесопарковое хозяйство; ▪ 35.02.14 Охотоведение и звероводство; ▪ 19.02.10 Технология продукции общественного питания; ▪ 21.02.05 Земельно – имущественные отношения; ▪ 23.02.03 Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта; ▪ 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет; <p>профессии:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 35.01.13 Тракторист – машинист сельскохозяйственного производства; ▪ 35.01.14 Мастер по техническому обслуживанию и ремонту машинно – тракторного парка; ▪ 23.01.03 Автомеханик; ▪ 19.01.17 Повар, кондитер.
2.3.	Контингент обучающихся	<p>контингент обучающихся по колледжу на 01.09.2016 г. составляет – 696 человек из них:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ по программам среднего профессионального образования составляет 525 человек; ▪ по программам профессиональной подготовки 108 человек; ▪ платное обучение по программам СПО – 27 человек; ▪ платное обучение по программам профессиональной подготовки – 36 человек. <p>Обучение осуществляется в 1 смену.</p>
2.4.	Кадровый состав	<p>53 инженерно – педагогических работника из них 17 имеют высшую квалификационную категорию, 22 – первую категорию. Педагогический коллектив обладает достаточно высоким потенциалом: Почётный работник среднего профессионального образования РФ – 1, медаль за преобразование Нечерноземья – 1, отличник профессионального образования -4, памятная медаль «Энциклопедия лучшие люди России» - 1, грамотами Министерства образования РФ - 17, высшую квалификационную категорию – 17, первую – 22, средний возраст преподавателей 52 года.</p>
2.5.	Материальная база	<p>Учебно-производственная база СОГБПОУ «Козловский многопрофильный аграрный колледж» включает в себя:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 4 учебных корпуса в которых размещены 41 учебный кабинет и 6 лабораторий, мастерские; ▪ УЦПК г.Ельня - 1 учебный корпус, 12 учебных кабинетов, 7 лабораторий, мастерские; ▪ УЦПК г. Починок - 2 учебный корпуса, 13 учебных кабинетов, 2 лаборатории, мастерские;

		<ul style="list-style-type: none"> ▪ общественно – бытовой корпус со спортивным залом, актовым залом и столовой; ▪ благоустроенное общежитие; ▪ библиотека с библиотечным фондом 16 тыс. 791 экземпляр учебной, методической и художественной литературы, читальный зал на 40 мест; ▪ историко – краеведческий музей с разделами по истории колледжа и д.Козловка; ▪ открытый стадион; ▪ машинно – тракторный парк укомплектованный, сельскохозяйственной техникой и оборудованием: 34 автомобиля из них 11 учебных автомобилей ; тракторов и самоходных машин – 39 из них зерновых комбайнов – 5, самоходных косилок - 1 , дорожно – строительных машин 6, тракторов – 27; ▪ учебное хозяйство (обрабатываемые поля – 330 га, молочно – товарная ферма – 50 голов крупного рогатого скота); ▪ другие производственные и хозяйственные помещения.
3.	Аналитическое и прогностическое обоснование программы	
3.1	Анализ состояния и прогноз тенденций изменения образовательных потребностей	<p>За последние 3 года существенно обновилось качество подготовки выпускников колледжа, которое проявилось в том, что:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ вырос процент выпускников, получающих диплом с отличием; ▪ процент выпускников, получивших разряд выше установленного, составил 61,3% от общего числа выпускников; ▪ 15,9% выпускников продолжают обучение в высших образовательных учреждениях по профилю своей профессиональной подготовки. <p>Структура и формы образования в колледже изменяются в зависимости от потребностей региона в подготовке кадров. Усилена практическая составляющая процесса подготовки кадров в системе различных видов практик. Заключены 47 договоров с работодателями о взаимовыгодном сотрудничестве и прохождении обучающимися производственной практики с дальнейшим трудоустройством. Кроме этого с работодателями согласовываются образовательные программы, разрабатываются программы учебной и производственной практик, что позволяет повысить качество профессионального образования. Кадровый состав колледжа представляет собой квалифицированный педагогический коллектив, способный обеспечить подготовку специалистов по реализуемым специальностям в соответствии с требованиями государственного образовательного стандарта среднего профессионального</p>

образования. В колледже работают опытные педагоги: 100% педагогических работников, обеспечивающих учебный процесс в колледже, имеют высшее профессиональное образование. Текучесть кадров среди педагогических работников отсутствует. За последние 3 года количество преподавателей, имеющих высшую квалификационную категорию, увеличилось на 15% и составило 32% от общего числа педагогических работников.

С целью повышения квалификации и профессионального мастерства инженерно-педагогические работники проходят курсовую или профессиональную подготовку. Так за последние три года 94 % мастеров производственного обучения прошли профессиональную подготовку, процедуру аттестации прошли 87% педагогов. Особое значение для дальнейшего развития колледжа имеет показатель доли преподавателей, имеющих высшую квалификационную категорию (32%), что способствует интенсивности и эффективности учебно-методической, научно-методической и опытно-экспериментальной работы. За счет обновления учебно-методического обеспечения ежегодно увеличивается количество разработанных учебных и методических пособий.

Преподаватели колледжа систематически принимают участие в конференциях, конкурсах, семинарах разных уровней.

Средний возраст преподавателей 52 года и на данный момент злободневна проблема привлечения молодых педагогов в колледж.

Особое внимание в организации образовательного процесса уделяется вопросам информатизации. Большая работа ведется в колледже по приобретению и использованию в учебном процессе программно-информационного обеспечения и видеоматериалов. В библиотеке колледжа создан каталог мультимедиа средств обучения. Ведется работа по внедрению и использованию в учебном процессе электронно – библиотечной системы «Лань» по подключению тематической коллекции книг «Охотоведение и сельское хозяйство».

В колледже необходима модернизация учебно – материальной базы, так как значительная часть машинно – тракторного парка морально устарела. Для полного обеспечения качественной профессиональной подготовки обучающихся, в том числе и по ТОП -50, эффективной работы специализированного центра WSR планируется приобретение современной сельскохозяйственной техники.

Дальнейшие перспективы развития колледжа включают в себя необходимость организации постоянного мониторинга текущих и будущих

		<p>потребностей рынка труда в квалифицированных специалистах; совершенствование механизма формирования регионального государственного заказа на подготовку кадров в учреждениях профессионального образования; развитие государственно-частного партнерства в сфере профессионального образования, дальнейшее расширение вовлечения работодателей в реализацию региональной образовательной политики, а также формирование перечней направлений подготовки кадров, участие в процедурах контроля качества профессионального образования. В то же время для среднего профессионального образования характерен ряд проблем: нерациональное использование специалистов со средним профессиональным образованием; низкая стартовая заработная плата выпускников ОУ СПО, их социальная незащищенность; отсутствие заинтересованности потенциальных работодателей в вопросах создания образовательных программ, корректировки содержания отдельных дисциплин отраслевого профиля, в целевых договорах; отсутствие долгосрочного, среднесрочного прогноза в подготовке специалистов, низкая заработная плата педагогических работников ССУЗов. Наряду с представленными рисками внешней среды, связанными с изменениями рынка образовательных услуг, существуют основания для положительных прогнозов. Время диктует острую потребность в непрерывном образовании, постоянном повышении квалификации лиц самых разных специальностей. В качестве потребителей образовательных услуг все чаще выступает взрослое население, имеющее, как правило, образование, опыт работы. Педагогический коллектив колледжа нацелен на решение задач по подготовке квалифицированных, конкурентоспособных специалистов, на расширение сферы дополнительных образовательных услуг населению.</p>
3.2.	Анализ и оценка достижений	<p>Анализ текущего состояния колледжа строится с учетом отчетов о работе, предоставленных структурными подразделениями колледжа, протоколов заседаний педагогического, методического советов, справки аттестационной и лицензионной комиссий, данных мониторинга профессиональных затруднений</p> <p>Сотрудничество и взаимодействие с базами практики позволяет эффективно решать задачи профессиональной подготовки обучающихся, формировать их профессиональную компетентность. На базе отраслевого ресурсного центра ведется профессиональная подготовка и переподготовка населения Рославльского, Ершичского, Шумячского районов по профессиям сельскохозяйственного</p>

		<p>профиля в 2015 году оказано услуг населению на 380 000 рублей, в 2016 году на 281 850 рублей. В среднем по образовательному учреждению в 2015-2016 учебном году процент обучающихся, получивших отличные и хорошие оценки по итогам преддипломной практики, составил 91%. Трудоустройство выпускников колледжа за последние три года по специальностям СПО составило 57%, по профессиям – 55%.</p> <p>Контрольные цифры приёма - 277 человек , выполнено на 100 %</p> <p>Прогнозируемая оценка выполнения государственного задания по специальностям и профессиям:</p> <ul style="list-style-type: none"> - по профессии «Автомеханик» УЦПК г.Ельня из 34 человек запланированных исполнение ожидается 30 обучающихся; - по всем остальным специальностям и профессиям государственное будет выполнено полностью. <p>Средства из внебюджетных источников – 4 267 700 рублей.</p>
3.3.	Проблемно – ориентированный анализ	<p>Настоящая Программа базируется на принципах открытости колледжа, создания среды, обеспечивающей подготовку конкурентоспособных и профессионально-компетентных выпускников, способных к эффективной работе по специальности на уровне современных стандартов, готовых к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности. Цель и задачи Программы предусматривают дальнейшее развитие и реализацию ключевых системных изменений в работе колледжа, его взаимодействие с рынком труда и включают в себя: - обновление содержания профессионального образования в соответствии с тенденциями социально-экономического развития региона; - ориентацию на формирование общих и профессиональных компетенций выпускников, изменение статуса молодого специалиста, повышение качества фундаментальных знаний, практических умений и навыков, укрепление связей со всеми уровнями образования, расширение сферы дополнительного профессионального образования; -обеспечение активного участия работодателей на всех этапах образовательного процесса колледжа; -формирование информационно-коммуникационного образовательного пространства в целях повышения эффективности обучения, воспитания и управления. Для достижения поставленных целей и решения задач, введения целевых индикаторов и показателей оценки результативности выполнения Программы администрацией, структурными подразделениями колледжа разрабатываются отдельные программы, планы, нормативные документы и методические материалы. В</p>

		целом Программа ориентируется на ожидаемые конечные результаты развития колледжа и показатели социально-экономической эффективности его деятельности.
3.4.	Анализ и оценка возможностей коллектива	<ol style="list-style-type: none"> 1. Организация работ по выполнению плана приема. 2. Организация работ по выполнению плана выпуска. 3. Индекс (уровень) сформированных компетенций у выпускников (разработка, оценка). 4. Выполнение учебных планов, программ - плановый объем часов - фактическое выполнение. 5. Обеспечение мобильности студентов на рынке труда - организация обучения по 2-3 дополнительным программам. 6. Реализация образовательных программ «обучения в течение всей жизни» - обучено на курсах - организована переподготовка и повышение квалификации 7. Получение дохода от внебюджетной деятельности всего - от обучения на курсах - от переподготовки и повышения квалификации - платных образовательных услуг 8. Состояние посещаемости/опозданий по каждому курсу и специальностям 9. Отчислено студентов, слушателей по каждому курсу, специальности, дополнительному образованию 10. Качество обеспечения безопасности (охрана, дежурство администрации) 11. Состояние учетной и учебной документации, отчетности 12. Своевременность, качество составления и представления планов и отчетов 13. Осуществление перехода на электронный режим документооборота 14. Обеспечение ритмичной и устойчивой организация учебного процесса 15. Выполнение графика учебного процесса 16. Выполнение регламента работы (личного - для каждого сотрудника, структурных подразделений, комиссий, советов и т.п.) 17. Создание модели управления качеством образования на основе инновационных технологий в аспекте формирования конкурентоспособного специалиста. 18. Разработка системы оценки качества реализации основных профессиональных образовательных программ.
3.5.	Прогноз восприятия	Работу по выполнению Программы, текущий и перспективный контроль её выполнения осуществляют заместители директора колледжа, руководители структурных подразделений по направлениям своей функциональной деятельности. Принятая Программа является основой планирования, оценки эффективности и результативности работы всех руководителей

	<p>колледжа, структурных подразделений, преподавателей и сотрудников. К реализации Программы привлекаются социальные партнеры, органы студенческого самоуправления. Ход реализации Программы планируется ежегодно рассматривать на заседании педагогического и методического советов. Постоянный контроль над выполнением программы осуществляет директор, Совет колледжа. Реализация Программы развития колледжа должна способствовать повышению эффективности работы коллектива по подготовке кадров для регионального рынка труда. Важнейшими инструментами реализации Программы станет создание разработок, методических рекомендаций, проведение консультаций и семинаров, оказание услуг консультационно-методического сопровождения осуществления изменений в соответствии с процедурами, установленными нормативными документами.</p>
4.	<p>Концепция будущего состояния колледжа</p> <p>В соответствии с особенностями современного этапа и перспективами развития экономики, сельского хозяйства и социальной сферы происходит увеличение потребности в специалистах среднего звена, изменение их роли, места и функции, повышение требований к компетентности, технологической культуре и качеству труда. В новой социально-экономической обстановке значительно возрастает конкурентная борьба на рынке образовательных услуг и привлечения молодежи для работы в сельскохозяйственной отрасли, участвовать в которой можно за счет решения ряда проблем:</p>
4.1.	Совершенствование механизмов управления колледжем в контексте компетентностного подхода;
4.2.	развитие кадрового потенциала;
4.3.	совершенствование финансово-хозяйственной и материально-технической деятельности;
4.4.	совершенствование содержания образования и технологий и развитие системы обеспечения качества образовательных услуг;
4.5.	совершенствование воспитательной системы колледжа;
4.6.	информатизация и компьютеризация образовательного пространства колледжа и системы управления;
4.7.	развитие социального партнерства.

Профессиональное образование в отличие от традиционного ориентируется в подготовке специалистов не только на конкретную профессиональную деятельность, но и на формирование готовности к освоению новых знаний, приобретению многофункциональных умений и обеспечивает профессиональную мобильность и конкурентоспособность выпускников, отвечающего запросам современного и перспективного труда. Основными ценностями для развития колледжа является: общечеловеческие (истина, добро, красота), профессиональные (профессионализм, компетентность, мобильность), личностные (трудолюбие, отзывчивость, ответственность).

Миссия Программы развития

Миссия программы реализуется в модели выпускника, которая разработана в соответствии с требованиями ФГОС

Профессиональные качества: компетенции, знания, умения, навыки

- Понимание сущности и социальной значимости своей профессии, проявление к ней устойчивого интереса
- Организация собственной деятельности
- Принятие решений в стандартных и нестандартных ситуациях и несение за них ответственности
- Использование информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности
- Умение работать в коллективе, в команде
- Ответственность за работу членов команды (подчиненных), за результат выполнения заданий

Личностные качества: конкурентоспособность, востребованность, саморазвитие, мобильность, успешность, трудолюбие, ответственность, отзывчивость, терпимость

5. Стратегия и тактика развития

Достижение стратегической цели и решение стратегических задач Программы развития, обозначенных в паспорте Программы обеспечиваются за счет реализации программных мероприятий, которые представляют собой комплекс взаимосвязанных по ресурсам и срокам действий, охватывающих изменения в структуре, содержании и технологиях образования, системе управления и финансово-экономических механизмах. Программные мероприятия включены в блоки данной Программы развития, которые, в свою очередь, сформулированы на основе ключевых направлений образовательной деятельности.

5.1. Направления развития:

- совершенствование механизмов управления колледжем в контексте компетентного подхода;
- развитие кадрового потенциала;
- совершенствование финансово-хозяйственной и материально-технической деятельности;
- совершенствование содержания образования и технологий, развитие системы обеспечения качества образовательных услуг;
- совершенствование воспитательной системы колледжа;
- информатизация и компьютеризация образовательного пространства колледжа и системы управления;
- развитие социального партнерства.

5.2. План

Совершенствование механизмов управления колледжем в контексте компетентностного подхода

1. Внедрение механизмов взаимодействия колледжа и работодателей, позволяющих формировать гражданский заказ в соответствии с требованиями работодателя, обеспечивающих привлечение в сферу образования дополнительные материальные ресурсы.
2. Повышение эффективности развития экономической самостоятельности образовательного учреждения, усиления ответственности за конечные результаты деятельности.
3. Взаимодействие колледжа с другими образовательными учреждениями для развития мобильности в сфере образования, совершенствования информационного обмена и создания единого информационного образовательного пространства на основе кластерного подхода.
4. Совершенствование системы управления колледжа образовательным процессом на основе эффективного использования информационно-коммуникационных технологий в рамках единого образовательного пространства.
5. Проведение комплексного образовательного мониторинга по составляющим: обученность, обучаемость, общеучебные умения и навыки, личностный рост студентов

План мероприятий по реализации направления преобразовательной деятельности

№ п/п	Мероприятия	Сроки реализации	Исполнители
1	Изучение практики и разработка предложений по совершенствованию системы управления колледжем	2017 – 2018	Директор, заместители директора, председатели МК
2	Разработка целевых локальных программ по направлениям деятельности колледжа	2017 – 2018	Директор, заместители директора, председатели МК
3	Совершенствование процедуры взаимодействия с УЦПК г.Ельня и г.Починок на основе внедрения единой информационной системы управления колледжем	2017 – 2018	Директор, заместители директора, руководители УЦПК
4	Осуществление мониторинга удовлетворенности участников образовательного процесса системой управления колледжем	2017 – 2018	Директор, заместители директора, руководители УЦПК
5	Корректировка нормативно-правовых актов, организационно-методического обеспечения образовательной деятельности колледжа с учетом изменений в российском законодательстве в сфере образования	2017 – 2020	Директор, заместители директора, руководители УЦПК

6	Развитие студенческого самоуправления	2017 – 2020	Директор, заместители директора, руководители УЦПК
7	Организация деятельности Совета колледжа, методсовета, педсовета, совета профилактики, социально-психологической службы, цикловых (методических) комиссий	2017 – 2020	Директор, заместители директора, руководители УЦПК, председатели МК
8	Проведение комплексного образовательного мониторинга по составляющим: обученность, обучаемость, общеучебные умения и навыки, личностный рост студентов	2017-2018	заместители директора, руководители УЦПК, председатели МК
9.	Совершенствование механизма взаимодействия с региональными органами управления	2017 – 2020	Директор, заместители директора, руководители УЦПК

Развитие кадрового потенциала

1. Повышение уровня профессиональной компетентности педагогических работников колледжа через курсы повышения квалификации, дистанционные курсы, самообразование.

2. Создание обоснованной, гибкой системы непрерывного повышения квалификации через развитие творческих способностей личности педагогического работника как фактора совершенствования интеллектуального и духовного потенциала общества.

3. Культивирование интереса к новшествам, инициирование нового в системе образования.

4. Расширение публичности деятельности колледжа для привлечения нового контингента обучающихся, повышения конкурентоспособности образовательного учреждения.

5. Проведение консультирования и координации деятельности педагогических работников в колледже с целью разработки нового продукта в области содержания образования и методов его реализации.

6. Развитие управленческих умений.

7. Оказание помощи и поддержки педагогическим кадрам в подготовке образовательного процесса.

План мероприятий по реализации направления преобразовательной деятельности

№ п/п	Мероприятия	Сроки реализации	Исполнители
1	2	3	4
1	Развитие и совершенствование системы повышения квалификации руководителей, преподавателей, учебно-вспомогательного персонала	2017-2020	Директор, заместители директора, руководители УЦПК, председатели МК
2	Разработка и внедрение системы оценки учебно-методической работы преподавателей	2017	Директор, заместители директора,

			руководители УЦПК, председатели МК
3	Разработка перспективного плана аттестации и повышения квалификации преподавателей	2017	Директор, заместители директора, руководители УЦПК, председатели МК
4	Участие в подготовке к аттестации педагогических работников (создание портфолио профессиональной деятельности педагогического работника), проведение мониторинга	2017 -2020	заместитель директора по УМР, председатели цикловых (методических) комиссий
5	Совершенствование системы стимулирования педагогических работников в соответствии с новой системой оплаты труда по конечному результату	В соответствии с законодательством РФ	Директор, главный бухгалтер, заместители директора, руководители УЦПК
6	Привлечение работников сельскохозяйственного производства по профилю реализуемых в колледже направлений и специальностей профессиональной подготовки к преподаванию специальных дисциплин.	2017-2020	Директор, заместители директора, руководители УЦПК, председатели МК
7	Проведение внутреннего аудита качества учебных занятий групп нового набора	2017 -2020	Директор, заместители директора, руководители УЦПК, председатели МК
8	Обобщение передового опыта преподавателей колледжа	2017-2020	Председатели цикловых (методических) комиссий
9	Участие педагогического состава колледжа в конкурсах, олимпиадах профессионального мастерства	2017-2020	заместители директора, руководители УЦПК, председатели МК
10	Организация обмена опытом с учреждениями профессионального образования, организация научно-практических конференций:	2017 -2020	заместители директора, руководители УЦПК, председатели МК
11	Организация тренингов, семинаров для педагогических работников, мастеров производственного обучения колледжа с целью повышения их профессиональной грамотности, публикации по результатам инновационной деятельности	2017 -2020	Директор, заместители директора, руководители УЦПК, председатели МК

Совершенствование финансово-хозяйственной и материально-технической деятельности

1. Внедрение механизмов, способствующих развитию экономической самостоятельности колледжа.

2. Создание благоприятных условий для привлечения внебюджетных средств.
3. Развитие договорных отношений между колледжем и организациями сельскохозяйственного профиля различных организационно-правовых форм, направленное на расширение подготовки кадров по заказам юридических лиц.
4. Использование производственного потенциала колледжа для развития образовательной и хозяйственной деятельности.
5. Совершенствование материально-технической базы колледжа.

План мероприятий по реализации направления преобразовательной деятельности

№ п/п	Мероприятия	Сроки реализации	Исполнители
1	2	3	4
1	Заключение долгосрочных договоров с предприятиями сельскохозяйственного профиля и учреждениями сферы торговли и быта о сотрудничестве на постоянной основе по целевой подготовке специалистов, в том числе, по направлениям и специальностям, необходимым для предприятий, а также заключение договоров сетевого взаимодействия с иностранными образовательными учреждениями и сельскохозяйственными предприятиями (республика Беларусь)	2017 – 2020	заместители директора, руководители УЦПК,
2	Подготовка по специальностям с полным возмещением затрат (физическими или юридическими лицами)	2017 – 2019	Директор, главный бухгалтер, заместители директора, руководители УЦПК
3	Оснащение учебных кабинетов и лабораторий в соответствии с ФГОС СПО, создание качественных условий для обеспечения подготовки кадров по ТОП -50.	2017 – 2019	Директор, главный бухгалтер, заместители директора, руководители УЦПК
4	Оснащение библиотеки современной учебной и научно-методической литературой, электронными учебниками и пособиями, электронной библиотечной системой	2017 – 2020	Директор, главный бухгалтер, заместители директора, зав. библиотекой, руководители УЦПК
5	Создание базы данных авторских электронных учебно-методических пособий в поддержку образовательного процесса	2017 – 2020	Председатели МК, преподаватели, заведующий библиотекой
6	Совершенствование системы мер моральной и материальной поддержки и стимулирования работников	2017 – 2020	Директор, заместители директора, руководители УЦПК, главный бухгалтер

7	Совершенствование системы мер моральной и материальной поддержки и стимулирования обучающихся, в том числе детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	2017 – 2020	Директор, заместители директора, руководители УЦПК, главный бухгалтер
8	<p>Модернизация учебно-материальной базы колледжа:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ремонт и утепление фасада учебного корпуса №1, частичная замена деревянных оконных блоков на оконные блоки из ПВХ; ▪ текущий ремонт кровли учебного корпуса №3; ▪ ремонт и утепление общественно – бытового корпуса, замена деревянных оконных блоков на оконные блоки из ПВХ; ▪ текущий ремонт кровли учебного корпуса № 2 замена деревянных оконных блоков на блоки их ПВХ; ▪ косметический ремонт учебных кабинетов корпуса №2; ▪ оборудование системы теплоснабжения автоматикой погодного регулирования системы теплоснабжения в зависимости от температуры наружного воздуха; ▪ косметический ремонт спортзала; ▪ замена труб системы тепло и водоснабжения ▪ косметический ремонт помещений корпуса №1; ▪ текущий ремонт кровли учебных корпусов УЦПК г.Ельня и г.Починок 	<p>2017-2020</p> <p>2017</p> <p>2018</p> <p>2018</p> <p>2018-2020</p> <p>2018</p> <p>2018-2020</p> <p>2017</p> <p>2018</p> <p>2018-2020</p>	<p>Директор, главный бухгалтер, заместители директора, руководители УЦПК</p>
9	Совершенствование мер по экономии потребления энерго-, тепло- и водоресурсов в учебных корпусах и столовой колледжа. Заключение договоров государственно-частного партнерства в сфере энергосбережения.	2017 – 2020	Директор, заместитель директора по АХЧ, руководители УЦПК, главный бухгалтер

Совершенствование содержания образования и технологий, развитие системы обеспечения качества образовательных услуг

1. Подготовка специалистов, способных к образованию и самообразованию, профессиональному росту в условиях информатизации общества и развития новых технологий в современных социально-экономических условиях.

2. Обеспечение соответствия структуры, объемов, профилей подготовки кадров потребностям рынка труда с целью максимального удовлетворения работодателей и граждан-потребителей образовательных услуг, в качественном образовании.

3. Модернизация и разработка программ и технологий профессионального образования с учетом нового поколения ФГОС СПО, профессиональных стандартов и международных стандартов качества, образовательных программ в соответствии с компетенциями WSR. профиля подготовки, контингента обучающихся и тенденций развития техники и технологий.

4. Развитие системы оценки качества образования, основанной на профессиональных компетенциях и в соответствии с компетенциями WSR.

План мероприятий по реализации направления преобразовательной деятельности

№ п/п	Мероприятия	Сроки реализации	Исполнители
1	2	3	4
1	Корректировка учебных планов в соответствии с требованиями работодателей	2017-2020	заместитель директора по УМР, руководители УЦПК, председатели МК
2	Создание структурированной системы общей профессиональной образовательной программы (ОПОП) в процесс освоения ФГОС СПО: <ul style="list-style-type: none"> ▪ создание нормативно-правовой базы сопровождения ФГОС СПО; ▪ формирование банка фондов оценочных средств. 	2017 - 2018	заместители директора, руководители УЦПК, председатели МК
3	Совершенствование образовательных технологий с учетом внедрения ФГОС СПО, ТОП -50 и программ WSR.	2017 - 2020	заместитель директора по ПРиПП, председатели цикловых (методических) комиссий, руководители УЦПК
4	Мониторинг реализации ФГОС СПО	2017 - 2020	заместители директора, руководители УЦПК, председатели МК
5	Открытие новых специальностей и профессий по ТОП -50	2017 - 2020	Директор, заместители директора, руководители УЦПК, председатели МК
6	Формирование комплекса дополнительных образовательных услуг исходя из потребностей современного рынка труда	2017 - 2020	Директор, заместители директора, руководители УЦПК, председатели МК
7	Разработка учебно-программного обеспечения дополнительных образовательных условий	2017 - 2020	заместители директора, руководители УЦПК, председатели МК
8	Совершенствование форм и методов	2017 - 2020	заместитель

	проведения производственной практики с использованием элементов дуального обучения		директора по ПРиПП, председатели цикловых (методических) комиссий, руководители УЦПК
9	Организация работы по развитию различных форм вне учебной деятельности (конкурсы профессионального мастерства, научно-технические выставки, семинары, участие в чемпионатах WSR области и других регионах России)	2017 - 2020	заместители директора, руководители УЦПК, председатели МК
10	Развитие системы оценки качества образования, в том числе с привлечением социальных партнеров, развитие образовательных программ кластерного обучения	2017 - 2020	Директор, заместители директора, руководители УЦПК, председатели МК
11	Разработка эффективных механизмов независимой оценки качества образования, основанных на профессиональных компетенциях с привлечением социальных партнеров	2017 - 2020	заместитель директора по ПРиПП, председатели цикловых (методических) комиссий, руководители УЦПК
12	Сотрудничество с Торгово – промышленной палатой Смоленской области, с целью сертификации выпускников колледжа по специальностям и профессиям сельскохозяйственного профиля	2017 - 2020	заместитель директора по ПРиПП, председатели цикловых (методических) комиссий, руководители УЦПК
13	Совершенствование системы менеджмента качества	2017 - 2020	Директор, заместители директора, руководители УЦПК, председатели МК
14	Развитие научно-исследовательской работы преподавателей и обучающихся	2017 - 2020	заместители директора, руководители УЦПК, председатели МК

Совершенствование воспитательной системы колледжа

Создание условий для формирования здоровьесберегающего пространства, необходимого для активной жизнедеятельности, гражданского самоопределения и самореализации, максимального удовлетворения потребностей в интеллектуальном, культурном и духовно - нравственном развитии.

**План мероприятий по реализации направления
преобразовательной деятельности**

№ п/п	Мероприятия	Сроки реализации	Исполнители
1	2	3	4
1	Разработка целевых локальных программ по направлениям воспитательной работы в образовательном процессе колледжа	2017-2018	Заместитель директора по БПиВР, социальный педагог
2	Совершенствование системы студенческого самоуправления	2017 - 2020	Заместитель директора по БПиВР, социальный педагог
3	Развитие социально - психологической службы в колледже	2017 - 2020	Заместитель директора по БПиВР, социальный педагог
4	Развитие системы дополнительного образования обучающихся: творческих объединений, клубов и др.	2017 - 2020	Заместитель директора по БПиВР, социальный педагог
5	Корректировка системы стимулирования творческой активности обучающихся колледжа	2017 - 2020	Директор, главный бухгалтер, заместитель директора по БПиВР, социальный педагог
6	Создание системы взаимодействия колледжа с молодежными и общественными организациями. Участие в общественных городских, областных и Российских акциях	2017 -2020	Заместитель директора по БПиВР, социальный педагог
7	Проведение конкурсов, фестивалей, смотров по различной проблематике и направленности	2017 - 2020	Заместитель директора по БПиВР, социальный педагог
8	Внедрение аутентичных методов оценки достижений обучающихся	2017 - 2020	Заместитель директора по БПиВР, социальный педагог
9	Обеспечение развития досуговой деятельности обучающихся	2017- 2020	Заместитель директора по БПиВР, социальный педагог
10	Участие в областных молодежных мероприятиях: конкурсах, фестивалях, смотрах по основным направлениям воспитательной работы	2017 - 2020	Заместитель директора по БПиВР, социальный педагог
11	Повышение активности обучающихся в спортивных и массовых мероприятиях	2017 - 2020	Заместитель директора по БПиВР, социальный педагог, руководитель физического воспитания, преподаватель – организатор О.Б.Ж.
12	Стимулирование активного участия преподавателей в реализации	2017 - 2020	Директор, главный бухгалтер,

	концепции воспитательной работы колледжа		заместитель директора по БПиВР, социальный педагог
13	Разработка методического обеспечения воспитательной работы: тематических классных часов, КВН, вечеров отдыха и других мероприятий.	2017 - 2020	заместитель директора по БПиВР, социальный педагог
14	Взаимодействие с организациями среднего профессионального образования в рамках реализации программ профессионального образования лиц с ОВЗ.	2017 - 2020	заместитель директора по БПиВР, социальный педагог, руководитель физического воспитания

Информатизация и компьютеризация образовательного пространства колледжа и системы управления

1. Развитие информационно-технологической инфраструктуры системы профессионального образования колледжа.
2. Повышение эффективности использования новых информационных технологий в образовательном процессе.
3. Развитие подготовки (обучения) педагогических и административных работников колледжа в сфере ИКТ.

План мероприятий по реализации направления преобразовательной деятельности

№ п/п	Мероприятия	Сроки реализации	Исполнители
1	2	3	4
1	Легализация программного обеспечения	2017-2018	Директор, Техник-программист
2	Внедрение электронного документооборота	2017	Техник-программист, заведующая библиотекой
4	Создание мобильного компьютерного класса	2017-2018	Техник-программист
5	Оборудование помещений колледжа мультимедийным оборудованием, интерактивными досками	2017-2020	Директор, главный бухгалтер, заместитель директора по УМР, техник-программист,
6	Создание автоматизированных рабочих мест (АРМ) преподавателей	2017-2020	Заместитель директора по УМР, преподаватели, техник-программист, руководитель УЦПК
7	Разработка и внедрение в учебный процесс электронных учебно-методических комплексов (УМК)	2017 -2020	Заместитель директора по УМР, преподаватели. программист, председатели цикловых (методических) комиссий, заведующий учебно –

			воспитательной работы в УЦПК
8	Разработка и приобретение электронных учебников, подключение к электронной библиотечной системе издательства «Лань- Трейд»	2017-2020	Директор, главный бухгалтер, заместитель директора по УМР, заведующая библиотекой, преподаватели, председатели цикловых (методических) комиссий, заведующий учебно – воспитательной работы в УЦПК
9	Развитие системы электронного тестирования	2017 -2020	Заместитель директора по УМР, программист, преподаватели, председатели цикловых (методических) комиссий, заведующий учебно –воспитательной работы в УЦПК
10	Обучение сотрудников навыкам дистанционного обучения	2017	Заместитель директора по УМР, техник-программист
11	Проведение семинаров-практикумов по внедрению информационных технологий	2017 -2019	Заместитель директора по информационному и ресурсному обеспечению, техник-программист
12	Пополнение и модернизация компьютерных классов колледжа	2017 -2020	Директор, главный бухгалтер, заместители директора, руководители УЦПК
13	Развитие единой системы информационного и научно-методического обеспечения в колледже	2017 -2018	Заместитель директора по информационному и ресурсному обеспечению, заместитель директора по УМР, техник-программист, руководители УЦПК
14	Развитие информационной системы колледжа, доступной широкому кругу работодателей (реклама через Интернет)	Ежегодно	Заместитель директора по информационному и ресурсному обеспечению, заместитель директора по УМР, техник-программист, руководители УЦПК
15	Оказание помощи абитуриентам в профессиональном самоопределении (знакомство с основами выбора профессии; тестирование на пригодность) через сайт колледжа.	2017 -2020	Заместители директора, техник-программист, председатели цикловых (методических) комиссий, руководители УЦПК

Развитие социального партнерства

1. Совместное с заинтересованными социальными партнерами планирование направлений взаимодействия в подготовке специалистов.

2. Повышение качества преподавания профессиональных модулей и практического обучения.
3. Повышение у обучающихся мотивации к учению, освоению специальности.
4. Проведение профориентационной работы с будущими абитуриентами.
5. Расширение пространства социального партнерства, развитие различных форм взаимодействия.

**План мероприятий по реализации направления
преобразовательной деятельности**

№ п/п	Мероприятия	Сроки реализации	Исполнители
1	2	3	4
1	<p>Развитие системы ранней профессиональной ориентации - вовлечение работодателей в формирование программ через:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ формирование имиджа работодателя; ▪ участие социальных партнеров в проведении дней открытых дверей, круглых столов; ▪ курирование (рецензирование) учебных программ со стороны работодателей; ▪ работа в кластере 	2017 - 2020	Директор, заместители директора, заведующая библиотекой, руководители УЦПК
2	<p>Заключение договоров:</p> <ul style="list-style-type: none"> - о предоставлении баз практик на предприятиях сельскохозяйственного профиля, сферы торговли и быта; - о привлечении высококвалифицированных производственных кадров; - об организации образовательного процесса в условиях производства. 	2017 - 2020	Директор, заместитель директора по ППиПР, руководители УЦПК
3	<p>Разработка механизма прогнозирования кадровых потребностей Смоленской области, контрольных цифр приема. Проведение мониторинга рынка образовательных услуг.</p>	2017 - 2020	Директор, заместитель директора по БВиВР, руководители УЦПК
4	<p>Участие социальных партнеров в работе Попечительского совета, научно-практических конференций, конкурсах профессионального мастерства, недель специальности, рецензирование выпускных квалификационных работ, участие в заседаниях ГАК.</p>	2017 - 2020	Директор, заместители директора, руководители УЦПК
5	<p>Участие в ярмарках вакансий учебных мест, тематических выставках</p>	2017 - 2020	Директор, заместители директора, руководители УЦПК
6	<p>Организация и проведение Ярмарок</p>	2017 - 2020	Директор,

	выпускников		заместители директора, руководители УЦПК
7	Работа с кадровыми службами предприятий по формированию контингента для заочного отделения	2017 - 2020	Заведующий заочным отделением, заместители директора, руководители УЦПК
8	Развитие системы информирования по вопросам деятельности колледжа через СМИ, интернет ресурсы	2017 - 2020	Заместитель директора по информационному и ресурсному обеспечению, руководители УЦПК
9	Заключение договоров о сотрудничестве с общественными объединениями и организациями, субъектами и институтами рынка труда и образовательных услуг	2017 – 2020	Заместитель директора по информационному и ресурсному обеспечению, руководители УЦПК
10	Проведение сравнительных диагностических исследований качества профессионального образования по профилю подготовки	2017 – 2020	Директор, заместители директора, руководители УЦПК
11	Мониторинг трудоустройства выпускников колледжа	2017 - 2020	Заместитель директора по информационному и ресурсному обеспечению, руководители УЦПК
12	Участие в отраслевых и региональных конференциях по вопросам социального партнерства, профориентации и трудоустройства	2017 - 2020	Директор, заместитель директора по информационному и ресурсному обеспечению, руководители УЦПК

5.3. Система контроля

Работу по выполнению Программы, текущий и перспективный контроль её выполнения осуществляют заместители директора колледжа, руководители структурных подразделений по направлениям своей функциональной деятельности. Принятая Программа является основой планирования, оценки эффективности и результативности работы всех руководителей колледжа, структурных подразделений, преподавателей и сотрудников. К реализации Программы привлекаются социальные партнеры, органы студенческого самоуправления. Ход реализации Программы ежегодно рассматривается на заседании педагогического и методического советов. Постоянный контроль над выполнением программы осуществляет директор, Совет колледжа. Реализация Программы развития колледжа должна способствовать повышению эффективности работы коллектива по подготовке кадров для регионального рынка труда. Важнейшими инструментами реализации Программы станет создание разработок, методических рекомендаций, проведение консультаций и семинаров, оказание услуг консультационно-методического сопровождения осуществления изменений системы в соответствии с нормативными документами.

5.4. Показатели успешности:

1. В области совершенствования механизмов управления колледжем в контексте компетентного подхода:

- отработка эффективной, современной системы и оптимальной структуры управления колледжем, функциональных должностных инструкций руководителей, сотрудников, преподавателей, кураторов, заведующих кабинетами и лабораториями на основе новых квалификационных характеристик должностей работников образования;
- обеспечение неукоснительного исполнения предписаний контрольных органов за образовательной, финансово-хозяйственной деятельностью, режимом безопасности, санитарно-эпидемиологическим режимом;
- систематическое проведение тренингов и учений по отработке поведения студентов и работников в условиях ЧС;
- совершенствование структуры, регламента и системы управления деятельностью колледжа, непрерывный мониторинг качества подготовки кадров, в том числе общественная экспертиза качества обучения;
- системное овладение руководителями и преподавателями новыми методами и технологиями педагогического менеджмента в системе профессионального образования колледжа, усиление воспитательных функций руководителей, преподавателей в направлении сохранения контингента обучающихся, повышения их мотивации в обучении (посещаемость учебных занятий), систематической работы с талантливыми студентами-лидерами в учебе;
- ежегодное информирование общественности о результатах работы колледжа, в том числе через сайт и годовой отчет;
- системное развитие социального партнерства с работодателями, установление партнерских отношений с общеобразовательными учреждениями, выпускниками колледжа;
- переход на управление воспитательной средой колледжа с учётом условий неустойчивости, непредсказуемости, цикличности, самоорганизации;
- обеспечение полной безопасности деятельности учебного заведения.

2. В области развития кадрового потенциала:

- формирование стабильного, высокопрофессионального, творческого педагогического коллектива;
- организация системной курсовой переподготовки и повышения квалификации кадров, проведение стажировок (один раз в 3 года);
- проведение творческих отчетов, мастер-классов, реализация авторских программ и т.п.;

- продолжение практики работы школы профессионального становления молодого педагога;
 - проведение аттестации работников колледжа в соответствии с новым Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений;
 - ежегодное участие в профессиональных конкурсах, олимпиадах профессионального мастерства;
 - систематическая оценка результативности, качества и эффективности работы всех сотрудников.
3. В области совершенствования финансово – хозяйственной и материально – технической деятельности:
- обеспечить деятельность колледжа в режиме строгой экономии и бережливости всех ресурсов, целевого использования средств колледжа;
 - заместителям директора, руководителям структурных подразделений организовать приносящую доход деятельность особенно в сфере оказания дополнительных образовательных услуг с целью укрепления экономики колледжа;
 - развивать условия для качественного общественного питания, медицинского обслуживания;
 - развивать условия для поддержки талантливой студенческой молодежи, лидеров молодежных объединений;
 - в рамках законодательства и экономической самостоятельности колледжа совершенствовать систему стимулирования оплаты труда и стипендиального обеспечения студентов;
 - повысить роль студенческих собраний и студенческого самоуправления в профессиональном становлении будущих специалистов.
4. В области совершенствования содержания образования и технологий, развития системы обеспечения качества образовательных услуг:
- ежегодно определять единую научно-методическую тему работы педагогического коллектива как основу комплексного подхода к реализации Программы развития;
 - совместно с работодателями на основе ФГОС СПО формировать и корректировать (уточнять) востребованные профессиональные компетенции выпускников, инструменты их оценивания как основу повышения качества подготовки специалистов;
 - отработать положения и инструкции, регламент организации учебно-воспитательного процесса в колледже;
 - развивать систему самостоятельной работы обучающихся на основе их свободного доступа к учебным ресурсам и технологиям самообразования;
 - обеспечить полную оснащенность учебного процесса по всем курсам

и дисциплинам необходимой документацией, учебными, информационными, программными и дидактическими материалами и пособиями;

5. В области совершенствования воспитательной системы колледжа:
 - обеспечить систематический мониторинг трудоустройства выпускников и профессиональной успешности (трудовой карьеры) выпускников;
 - развивать многовариативность и альтернативность в воспитательной системе.

6. В области информатизации и компьютеризации образовательного пространства колледжа и системы управления:
 - совершенствование технической и программной базы и деятельности, как неотъемлемой части целостного образовательного процесса;
 - построение информационной технической поддержки образовательного процесса на основе принципов мобильности, эффективности и инновации процесса;
 - создание в системе управления и организации учебно-воспитательным процессом руководителей структурных подразделений и преподавателей с режимом сетевого взаимодействия с директором и руководителями колледжа;
 - улучшение программного обеспечения, модернизации компьютерных кабинетов;
 - создание студенческих, технических лабораторий для повышения информационно-технической грамотности студентов;
 - улучшение комплектации рабочих мест сотрудников и учебных кабинетов;
 - реорганизация информационной структуры колледжа в соответствии с требованиями стандартов;
 - обеспечить формирование востребованного уровня информационной культуры у сотрудников колледж;
 - сформировать системы библиотеки, текущего учета успеваемости, посещаемости и т.п.;
 - обеспечить эффективное использование безлимитного Интернета; обеспечить взаимодействие с федеральными информационными системами и региональными информационными системами, государственными информационными системами, обеспечивающих автоматизацию приема в образовательные учреждения СПО, а также предоставление сведений в реестр выданных документов об образовании государственного образца;
 - поддерживать информационные системы колледжа в соответствии с законом о защите персональных данных;
 - обеспечить современную и устойчивую работу всех источников электронной формы передачи данных, получения и обработки информации на сайте колледжа;

- обеспечить систематическое отражение на сайте колледжа полной информации о деятельности учебного заведения.
7. В области развития социального партнерства:
- с целью оптимизации и эффективного использования и развития мастерских и лабораторий провести их аттестацию и сертификацию с участием социальных партнеров;
 - совместно с социальными партнерами сформировать регламент организации практического обучения (всех видов практик), проведенный лабораторно-практических занятий по всем курсам и специальностям;
 - совместно с социальными партнерами отработать механизмы, методы и технологии независимой оценки качества профессионального образования, в том числе формирование учебных технических заданий на реальные курсовые и дипломные работы.

5.5. Механизмы управления

Управление Программой осуществляется директором и управленческой командой.

Контроль за исполнением Программы осуществляет Совет колледжа.

Программа развития смоленского государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Козловский многопрофильный аграрный колледж» на период 2017-2020 г. – нормативно-правовой документ, определяющий стратегию и тактику развития образовательного учреждения в динамике социально-экономических и социокультурных условиях.

Программа является открытым документом для внесения изменений и корректировок. Корректировка Программы осуществляется ежегодно или по завершении каждого этапа, внесения коррекции в Программу принимаются Советом колледжа.

Степень эффективности развития колледжа будет определяться по следующим показателям:

1. Количественные изменения.
2. Качественные изменения.

Количественные изменения отражают динамику:

- сети образовательных услуг колледжа;
- выбора обучающимися образовательных программ;
- наполняемостью учебных групп;
- кадрового обеспечения образовательного процесса;
- финансирования и материально-технического оснащения колледжа.

Качественные изменения отражают тенденции в образовательной системе, как:

- оптимизация сети образовательных услуг предоставляемых колледжем, повышение уровня и качества образовательных услуг, реализация новых видов образовательных программ в соответствии с государственными образовательными стандартами, а также подготовки кадров по ТОП -50;
- усиление продуктивного влияния инновационной деятельности на образовательные процессы;
- удовлетворённость обучающихся, работодателей качеством образования;

- рост мастерства руководящих и педагогических кадров.

Мониторинг – это система отслеживания исполнения проектов. Планы проведения мониторинга разрабатываются по каждому направлению преобразовательной деятельности.

Экспертиза Программы внутренняя и внешняя организуется на каждом этапе реализации Программы. Экспертное заключение по реализации этапа Программы включает:

- задачи экспертизы;
- оценку результатов деятельности;
- предложения;
- рекомендации.

5.6. Риски

Основные виды рисков:

- финансовые риски (недостаточный уровень финансирования образовательной, административно – хозяйственной деятельности);
- недостаточный уровень информационно – библиотечного обеспечения образовательного процесса;
- социально-педагогические риски (недостаточный уровень информатизации психологического процесса, компьютерное тестирование, базы данных);
- кадровые риски (средний возраст 52 года);
- риски усиления конкуренции.

Мероприятия по минимизации рисков:

- проведение маркетинговых исследований;
- распределение ответственности между участниками Программы;
- отказ от рискованных проектов;
- поиск грантов.